

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 maart 2018

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**over de verbetering van het
ouderschapsverlof, om meer gelijkheid tussen
mannen en vrouwen te bewerkstelligen**

(ingediend door
mevrouw Fabienne Winckel c.s.)

**TER VERVANGING VAN HET VROEGER RONDGEDEELDE
STUK**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 mars 2018

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à améliorer le congé parental afin de
tendre vers une meilleure égalité entre les
hommes et les femmes**

(déposée par
Mme Fabienne Winckel et consorts)

**EN REMPLACEMENT DU DOCUMENT DISTRIBUÉ
PRÉCÉDEMMENT**

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. Voorwaarden van het ouderschapsverlof

Ouderschapsverlof is een thematisch verlof, met andere woorden een specifieke vorm van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking opdat de werknemer zijn of haar werkprestaties tijdelijk kan opschorten of verminderen om voor zijn of haar kind(eren) te zorgen.

Het ouderschapsverlof werd in 1997 ingevoerd en toegankelijk gemaakt voor zowel mannen als vrouwen. Elke werknemer heeft het recht ouderschapsverlof te nemen bij de geboorte van elk van zijn of haar kinderen.

Bij een adoptie gaat dit recht in op het ogenblik van de inschrijving in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister.

Het recht op ouderschapsverlof stoelt op drie belangrijke voorwaarden¹:

— het verlof moet aanvangen vóór de 12e verjaardag van elk kind (21e als het kind een fysieke of mentale ongeschiktheid van minstens 66 % vertoont);

— gedurende de 15 maanden vóór de aanvraag moet de werknemer gedurende minstens 12 maanden met zijn of haar werkgever zijn verbonden door middel van een arbeidsovereenkomst;

— er moet een erkende verwantschapsband met het kind zijn (biologische ouders, meemoeder, adoptieouders en de persoon die het kind heeft erkend).

2. De verschillende vormen van ouderschapsverlof²

a. Voltijds

Elke werknemer kan de uitvoering van zijn of haar arbeidsovereenkomst volledig opschorten gedurende 4 maanden.

b. Halftijds

Uitsluitend de voltijds werkende werknemers kunnen hun prestaties halftijds opschorten gedurende een periode van 8 maanden.

¹ <http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t19>, geraadpleegd op 16 januari 2017.

² <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=547>, geraadpleegd op 14 december 2016.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

1. Conditions du congé parental

Le congé parental est un congé thématique, à savoir une forme spécifique d'interruption de carrière complète ou partielle, permettant au travailleur de suspendre ou de réduire temporairement ses prestations pour s'occuper de son ou de ses enfants.

Il a été instauré en 1997 et s'adresse tant aux hommes qu'aux femmes. Chaque travailleur a le droit de prendre un congé parental à partir de la naissance de chacun de ses enfants.

Dans le cadre d'une adoption, ce droit prend cours à partir de l'inscription au registre de la population ou au registre des étrangers.

Trois conditions importantes encadrent le droit au congé parental¹:

— le congé doit commencer avant le 12^e anniversaire de chaque enfant (21^e si l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale d'au moins 66 %);

— au cours des 15 mois précédant la demande, le travailleur doit avoir été sous contrat avec son employeur pendant au moins 12 mois;

— il faut un lien de filiation reconnu avec l'enfant (les parents biologiques, la co-mère, les parents adoptifs et la personne qui aura reconnu l'enfant).

2. Les différentes formes de congé parental²

a. Temps plein

Chaque travailleur peut suspendre complètement l'exécution de son contrat de travail durant 4 mois.

b. Mi-temps

Chaque travailleur, à temps plein uniquement, peut suspendre ses prestations à mi-temps pendant une période de 8 mois.

¹ <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t19>, consulté le 16/01/2017.

² <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=547>, consulté le 14/12/2016.

c. 1/5-tijds

Uitsluitend de voltijds werkende werknemers kunnen hun prestaties met een 1/5 opschorten gedurende een periode van 20 maanden.

Er kan steeds van de ene op de andere verlofformule worden overgestapt. Eén maand voltijdse arbeidsduurvermindering stemt overeen met vijf maanden 1/5-vermindering. Bij elke overschakeling moet de minimale duur van het verlof in acht worden genomen.

3. Bedragen van de ouderschapsuitkeringen³

Ter compensatie van het inkomensverlies keert de Staat een uitkering uit aan de werknemer. Die uitkering wordt maandelijks door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) gestort.

a. Voltijds

Bij een volledige onderbreking zal de werknemer de volgende uitkering worden toegekend:

Nettobedrag	818,56 EUR
Brutobedrag	735,64 EUR

b. Halftijds

Bij een halftijdse arbeidsduurvermindering zijn de uitkeringen leeftijdsgebonden:

	jonger dan 50	50 en ouder
Brutobedrag	409,27 EUR	694,22 EUR
Nettobedrag	339,09 EUR	575,17 EUR

c. 1/5-tijds

Zoals bij een halftijdse arbeidsduurvermindering zijn ook de uitkeringen bij een 1/5-vermindering leeftijdsgebonden:

	jonger dan 50	50 en ouder
Brutobedrag	138,84 EUR	277,69 EUR
Nettobedrag	115,03 EUR	230,07 EUR

³ <http://www.rva.be/nl/documentatie/baremas/loopbaanonderbreking-tijdscrediet#16315>, geraadpleegd op 9 maart 2017.

c. 1/5 temps

Chaque travailleur, à temps plein uniquement, peut réduire ses prestations de travail à 1/5 temps pendant une période de 20 mois.

Le passage d'une forme de congé vers une autre est parfaitement possible. Un mois de réduction du contrat de travail à temps plein équivaut à 5 mois à 1/5 temps. Lors de chaque passage, la durée minimale du congé doit être respectée.

3. Le montant des allocations liées au congé parental³

Pour compenser la diminution des revenus, une indemnité de l'État est versée au travailleur. Il s'agit d'une allocation mensuelle octroyée par l'Office National de l'Emploi (ONEM).

a. Temps plein

Dans le cadre d'une interruption complète, le travailleur se verra octroyer l'allocation suivante:

Montant brut	818,56 EUR
Montant net	735,64 EUR

b. Mi-temps

Dans le cadre d'une interruption partielle à mi-temps, les allocations dépendent de l'âge:

	- de 50 ans	+ 50 ans
Montant brut	409,27 EUR	694,22 EUR
Montant net	339,09 EUR	575,17 EUR

c. 1/5 temps

À l'instar de l'interruption partielle à mi-temps, dans le cadre d'une interruption partielle à 1/5 temps, les allocations dépendent de l'âge:

	- de 50 ans	+ 50 ans
Montant brut	138,84 EUR	277,69 EUR
Montant net	115,03 EUR	230,07 EUR

³ <http://www.onem.be/fr/documentation/montants-baremes/interruption-de-carriere-credit-temps#16309>, consultation le 9 mars 2017.

De bedragen in verband met het halftijds en het 1/5 ouderschapsverlof worden vermeerderd indien de ouder alleenstaand is.

“Om voor zijn kind te zorgen heeft de werknemer de keuze om op één van volgende manieren zijn ouderschapsverlof op te nemen:

— elke werknemer (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan gedurende een periode van vier maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen; de periode van vier maanden kan naar keuze van de werknemer in verschillende maanden worden opgesplitst;

— elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van acht maanden zijn arbeidsprestaties halftijds verderzetten; de periode van acht maanden kan naar keuze van de werknemer in verschillende maanden worden opgesplitst. Er moet echter rekening gehouden worden met een duur van twee maanden of een veelvoud hiervan bij elke aanvraag;

— elke voltijds tewerkgestelde werknemer kan gedurende een periode van twintig maanden zijn arbeidsprestaties met één vijfde verminderen; deze vermindering van de arbeidsprestaties kan naar keuze van de werknemer in verschillende maanden worden opgesplitst. Er moet echter rekening gehouden worden met een duur van vijf maanden bij elke aanvraag.”⁴

4. Het ouderschapsverlof in cijfers

	Mannen	Vrouwen	Totaal
2002	2.991	33.008	35.999
2003	5.162	42.392	47.554
2004	7.358	49.420	56.778
2005	9.611	54.247	63.858
2006	11.952	59.807	71.759
2007	14.473	64.549	79.022
2008	16.981	69.493	86.474
2009	23.247	78.191	101.438
2010	28.030	86.026	114.056
2011	29.505	88.339	117.844
2012	30.118	87.292	117.410

Bron: http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2014/Conge_Parental/NL.pdf

⁴ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=547>, raadpleging op 9 maart 2017.

Les montants liés aux congés parentaux mi-temps et 1/5 temps bénéficient d’une majoration si le parent est isolé.

“Pour prendre soin de son enfant, le travailleur peut au choix bénéficier d’une des formes suivantes de congé parental:

— chaque travailleur (occupé à temps plein ou à temps partiel) peut pendant une période de quatre mois suspendre complètement l’exécution de son contrat de travail; la période de quatre mois peut au choix du travailleur être fractionnée par mois;

— chaque travailleur occupé à temps plein peut pendant une période de huit mois réduire ses prestations à mi-temps. La période de huit mois peut, au choix du travailleur, être fractionnée en mois. Chaque demande doit cependant porter sur une période de deux mois ou un multiple de ce chiffre;

— chaque travailleur à temps plein a le droit de réduire ses prestations de travail d’un cinquième pendant une période de 20 mois. Cette réduction des prestations peut, au choix du travailleur, être fractionnée en mois. Chaque demande doit cependant porter sur une période de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.”⁴

4. Les chiffres liés congé parental

	Hommes	Femmes	Total
2002	2.991	33.008	35.999
2003	5.162	42.392	47.554
2004	7.358	49.420	56.778
2005	9.611	54.247	63.858
2006	11.952	59.807	71.759
2007	14.473	64.549	79.022
2008	16.981	69.493	86.474
2009	23.247	78.191	101.438
2010	28.030	86.026	114.056
2011	29.505	88.339	117.844
2012	30.118	87.292	117.410

Source: Onem.be

⁴ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=547#AutoAncher1>, consultation le 9 mars 2017.

Uit deze tabel blijkt dat het aandeel van mannen en vrouwen die ouderschapsverlof hebben opgenomen, tussen 2002 en 2012 onafgebroken is toegenomen. Dat is vooral het geval voor mannen, want hoewel het aantal in de regeling stappende vrouwen in 10 jaar meer dan verdrievoudigd is, is het aantal mannen in diezelfde periode vertienvoudigd.

De cijfers die werden verstrekt door de heer Kris Peeters, minister van Werk tijdens de huidige, 54e regeerperiode, wijzen op een toename tot ten minste 2015, behalve bij de zelfstandigen⁵.

Uit die cijfers kan worden opgemaakt dat het aantal mannen dat ouderschapsverlof opneemt eveneens is toegenomen. In 2002 vertegenwoordigden de mannen 8 % van de opgenomen ouderschapsverloven. In 2007 liep dat percentage op tot 18 % en in 2012 bereikte het 26 %.

5. De ongelijkheden ingevolge de vigerende regeling

a. De ongelijkheden tussen mannen en vrouwen nemen toe

Ten gronde is het ouderschapsverlof evenzeer voor mannen als voor vrouwen bedoeld. Dat verlof wordt echter door veel meer vrouwen opgenomen. Volgens de cijfers van de RVA bedroeg het aandeel van die laatste 74 % in 2012.

In 2002 waren vrouwen goed voor 92 % van de loopbaanonderbrekingen wegens ouderschapsverlof. In 2007 was hun aandeel al gedaald tot slechts 82 %. Duidelijk meer vaders nemen dus hun ouderschapsverlof op. Vandaag zijn zij tienmaal talrijker dan in 2002. Verscheidene redenen verklaren die realiteit, onder meer een mentaliteitsverandering of nog een aanmerkelijk verbeterde sociale en maatschappelijke gelijkheid.

Desalniettemin beklemtonen en versterken de *a priori* in onze samenleving voorkomende ongelijkheden die welke *a posteriori* tot uiting komen inzake het nemen van ouderschapsverlof. Als het erop aankomt een keuze te maken is het, gezien het geringe bedrag van de tegemoetkoming, logisch dat de ouder die het minst verdient zijn beroepsbezigheden het langst stopzet. Aangezien vrouwen gemiddeld 22 % minder verdienen dan mannen, blijkt bijgevolg dat vrouwen nog altijd – en verreweg – het meest gebruik maken van dat soort themaverlof.

⁵ <http://www.dekamer.be/kvvcr/showpage.cfm?section=qrva&language=nl&cfm=qrvaXml.cfm?legislat=54&dossierID=54-B085-861-0932-2015201610808.xml>.

Nous le voyons dans ce tableau, la part des hommes et des femmes ayant pris un congé parental n'a cessé de croître entre 2002 et 2012. C'est particulièrement vrai pour les hommes puisque, si le nombre de femmes a plus que triplé en 10 ans, celui des hommes a été multiplié par dix au cours de cette même période.

Selon les chiffres fournis par le ministre de l'Emploi de l'actuelle législature 54, Kris Peeters, on constate qu'ils sont, hors indépendants, toujours en progression jusqu'au moins 2015.

À travers ces chiffres, on se rend compte que la part des hommes prenant un congé parental a également augmenté. En 2002, les hommes représentaient 8 % des congés parentaux pris. En 2007, ce taux passe à 18 % et en 2012, il atteint 26 %.

5. Les inégalités liées au système actuel

a. Le renforcement des inégalités hommes/femmes

Le congé parental s'adresse à la base autant aux hommes qu'aux femmes. Pourtant, les femmes sont beaucoup plus nombreuses à prendre ce congé. Elles sont, selon les chiffres de l'ONEM pour 2012, 74 %.

En 2002, les femmes représentaient 92 % des interruptions de travail pour congé parental. En 2007, elles n'étaient déjà plus que 82 %. On assiste donc clairement à une augmentation de la part des pères prenant leur congé parental. Ils sont 10 fois plus nombreux aujourd'hui qu'en 2002. Plusieurs raisons expliquent cette réalité, dont le changement de mentalité ou encore une égalité sociale et sociétale notablement améliorée.

Néanmoins, les inégalités présentes *a priori* dans notre société accentuent et renforcent celles que l'on retrouve *a posteriori* dans le recours au congé parental. À choisir, étant donné la faiblesse de l'allocation, il est logique que ce soit le parent qui gagne le moins qui cesse ses activités professionnelles le plus longtemps. Or, les femmes gagnant en moyenne 22 % en moins que les hommes, on constate donc que ce sont les femmes qui utilisent toujours le plus ce type de congé thématique, et ce dans une large mesure.

⁵ <http://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=qrva&language=fr&cfm=qrvaXml.cfm?legislat=54&dossierID=54-B085-861-0932-2015201610808.xml>.

b. De huidige regeling is financieel nauwelijks aantrekkelijk

De ouderschapsuitkering, ongeacht of de ouder zijn loopbaan voltijds, halftijds dan wel voor 1/5 onderbreekt, blijft veeleer laag. Dat zet een groot deel van de bevolking er allesbehalve toe aan ouderschapsverlof op te nemen. Die hindernis moet worden weggewerkt om te bewerkstelligen dat mannen én vrouwen die dat willen, ouderschapsverlof kunnen nemen om voor hun kind te zorgen.

6. De voorgestelde maatregelen

Ter bevordering van de gelijkheid in de samenleving geven de indieners van dit voorstel van resolutie aan dat de voorwaarden voor het nemen van ouderschapsverlof moeten worden verbeterd. Daartoe moet worden ingewerkt op twee belangrijke factoren: eerst en vooral moeten vaders ertoe worden aangezet hun ouderschapsverlof te nemen, en vervolgens moeten de uitkeringen worden opgetrokken.

a. Vaders stimuleren om ouderschapsverlof te nemen

Teneinde meer mannen ertoe aan te zetten hun ouderschapsverlof op te nemen en aldus de maatschappelijke ongelijkheid ter zake weg te werken, verzoeken de indieners van dit voorstel van resolutie in een eerste fase om een stimulus die elke ouder ertoe aanzet zijn ouderschapsverlof op te nemen.

Wanneer de vader zijn ouderschapsverlof volledig opneemt, zou de wetgever aan het gezin twee extra maanden moeten toekennen: één maand voor elk van de ouders. Door die twee extra maanden toe te kennen aan het gezin, hopen de indieners van dit voorstel van resolutie dat er op termijn een betere genderverdeling van het ouderschapsverlof komt.

b. Le très faible attrait financier

Que ce soit à plein-temps, à mi-temps ou à 1/5 temps, l'allocation reste relativement faible. Cela peut ainsi constituer un véritable frein pour une partie importante de la population. Un frein qu'il convient de lever afin de permettre à celles et ceux qui le souhaitent de prendre un congé parental pour s'occuper de leur enfant.

6. Les mesures proposées

Dans l'optique de renforcer l'égalité dans la société, les auteurs de la présente proposition de résolution demandent une amélioration des conditions du congé parental en agissant sur deux axes majeurs: tout d'abord en incitant à la prise dudit congé par le père, et ensuite en valorisant les montants de l'allocation.

a. Un incitant pour les pères à prendre leur congé

Pour lutter contre le déficit d'égalité dans notre société concernant la part des hommes prenant leur congé parental, la présente proposition de résolution demande, dans un premier temps, à créer un avantage pour que chaque parent soit incité à prendre son congé parental.

Ainsi, il est demandé, si le père prend l'entièreté de son congé parental, que deux mois supplémentaires puissent être accordés à l'ensemble du ménage: 1 mois pour chacun des parents. Avec l'octroi de ces deux mois supplémentaires accordés au ménage, les auteurs de la présente proposition de résolution espèrent, à terme, une meilleure répartition homme/femme dans le recours au congé parental.

b. De bedragen van de ouderschapsuitkering optrekken

Vervolgens pleiten de indieners van dit voorstel van resolutie voor de verhoging van de forfaitaire bedragen van de ouderschapsuitkering. Volgens hen volstaat de in het vorige punt omschreven maatregel niet. Om de toegankelijkheid van en de toegang tot het ouderschapsverlof – zowel voor vrouwen als voor mannen – te verbeteren, lijkt een verhoging van de uitkeringen onontbeerlijk.

b. Une valorisation des montants de l'allocation d'interruption

Dans un second temps, la présente proposition de résolution vise à augmenter le montant forfaitaire de l'allocation d'interruption. Selon les auteurs de cette proposition de résolution, la première mesure visée au point a. ne peut se suffire à elle-même. Avec l'objectif d'améliorer l'accessibilité et l'accès au congé parental, tant aux femmes qu'aux hommes, une valorisation des allocations semble indispensable.

Fabienne WINCKEL (PS)
Daniel SENESAEL (PS)
Nawal BEN HAMOU (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Laurette ONKELINX (PS)

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. verwijst naar het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 8 december 1989, inzonderheid naar punt 16 daarvan;

B. verwijst naar het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;

C. verwijst naar het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, met name gewijzigd bij:

a. het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan; dit besluit voorziet met name in de mogelijkheid zijn arbeidsprestaties te halveren; bij de bekendmaking werd een periode van zes maanden toegestaan, die later werd uitgebreid tot acht maanden;

b. het koninklijk besluit van 24 januari 2002 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan; dit besluit voorziet met name in de mogelijkheid zijn arbeidsprestaties met één vijfde te verminderen; bij de bekendmaking werd een periode van vijftien maanden toegestaan, die later werd uitgebreid tot twintig maanden;

c. het koninklijk besluit van 27 maart 2009 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan; dit besluit biedt met name de mogelijkheid het ouderschapsverlof op te nemen tot het kind twaalf jaar wordt;

d. het koninklijk besluit van 31 mei 2012 tot omzetting van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG; dankzij dit besluit kunnen ouders van een kind met een handicap van minstens 66 % langer ouderschapsverlof opnemen, te weten tot het kind de leeftijd van 21 jaar bereikt;

D. verwijst naar de wet van 18 mei 2006 tot wijziging van een aantal bepalingen van het Burgerlijk Wetboek,

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 8 décembre 1989, en particulier son point 16;

B. vu l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

C. vu l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction du congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle, modifié notamment par:

a. l'arrêté royal du 10 août 1998 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle; arrêté qui permet notamment de réduire les prestations de travail à mi-temps; au moment de sa promulgation, cela donnait droit à une période de 6 mois et actuellement à 8 mois;

b. l'arrêté royal du 24 janvier 2002 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle; arrêté qui permet notamment de réduire ses prestations de travail d'un cinquième; au moment de sa promulgation, cela donnait droit à une période de 15 mois et actuellement à 20 mois;

c. l'arrêté royal du 27 mars 2009 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle; arrêté permettant notamment de prendre un congé parental jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire;

d. l'arrêté royal du 31 mai 2012 transposant la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE; arrêté qui a notamment relevé à 21 ans l'âge limite d'un enfant handicapé à au moins 66 % pour pouvoir prendre un congé parental;

D. vu la loi du 18 mai 2006 modifiant certaines dispositions du Code civil en vue de permettre l'adoption

teneinde de adoptie door personen van hetzelfde geslacht mogelijk te maken, waardoor twee partners van hetzelfde geslacht ouderschapsverlof kunnen opnemen voor hun kind;

E. verwijst naar de Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG; deze richtlijn opent met name het recht op ouderschapsverlof zonder tegemoetkoming;

F. wijst op de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen;

G. wijst op de ongelijkheden in de huidige regeling inzake ouderschapsverlof;

H. geeft aan dat moet worden gestreefd naar een betere man-vrouwverdeling wat het ouderschapsverlof betreft;

I. stipt aan dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen moet worden bevorderd.

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. wanneer een afstammingsband van een kind wordt vastgesteld ten aanzien van twee werknemers en de vader zijn ouderschapsverlof volledig opneemt, twee extra maanden ouderschapsverlof toe te staan, één maand voor elke ouder;

2. werk te maken van een opwaardering van de onderbrekingsuitkeringen voor ouderschapsverlof, door erop toe te zien dat het nettobedrag van de uitkering voor het ouderschapsverlof voor eenoudergezinnen op zijn minst en verhoudingsgewijs overeenkomt met de armoedegrens.

8 maart 2017

par des personnes de même sexe, qui a eu pour effet de permettre aux deux partenaires de même sexe de prendre un congé parental pour leur enfant;

E. vu la Directive européenne 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE; directive donnant droit, notamment, au congé parental sans allocation;

F. considérant les inégalités salariales entre les hommes et les femmes;

G. considérant les inégalités du système actuel relatif au congé parental;

H. considérant la nécessité de tendre vers une meilleure répartition homme/femme du congé parental;

I. considérant la nécessité de promouvoir une meilleure égalité entre les hommes et les femmes.

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. qu'il accorde, lorsqu'un lien de filiation d'un enfant a été établi à l'égard de deux travailleurs et que le père prend l'entièreté de son congé parental, deux mois supplémentaires de congé parental: un mois pour la mère et un mois pour le père;

2. qu'il œuvre à la valorisation des allocations d'interruption pour congé parental en veillant à ce que l'allocation nette du congé parental soit, pour les familles monoparentales, au minimum et proportionnellement, équivalente au seuil de pauvreté.

8 mars 2017

Fabienne WINCKEL (PS)
Daniel SENESAEL (PS)
Nawal BEN HAMOU (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Laurette ONKELINX (PS)